



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

---

Cas n° : UNDT/NY/2010/052  
UNAT/1660  
Jugement n° : UNDT/2011/018  
Date : 25 janvier 2011  
Original : anglais

---

**Devant :** Juge Goolam Meeran

**Greffe :** New York

**Greffier :** Santiago Villalpando

BRIDGEMAN

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil du requérant :**

Bernard Adams, Bureau de l'aide juridique au personnel

**Conseil du défendeur :**

Stephen Margetts, Section du droit administratif, Bureau de la gestion des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

## **Introduction**

1. La présente affaire concerne un appel contre la prise de mesures disciplinaires contre le requérant après une enquête, par un comité d'enquête, et un rapport du Comité paritaire de discipline, sur certaines allégations concernant son comportement sur le lieu de travail. En outre, le requérant affirme que la Commission paritaire de recours a rejeté son appel contre la décision de l'administration de séquestrer le disque dur de son ordinateur en contravention des dispositions de la circulaire ST/SGB/2004/15 (Utilisation des moyens et des données informatiques et télématiques) du 29 novembre 2004.

### *La Commission paritaire de recours*

2. Le requérant a fait valoir devant la Commission paritaire de recours que le disque dur de son ordinateur avait été enlevé abusivement et illégalement de son bureau. En l'absence d'une réponse à sa demande de réexamen de la décision, le requérant a soumis un recours à la Commission paritaire de recours. La Commission a différé l'examen de la question en attendant l'enquête disciplinaire menée par le Comité paritaire de discipline et son rapport. Par la suite, elle a rejeté le recours le requérant.

### *Le Comité paritaire de discipline*

3. Devant le Comité paritaire de discipline, le requérant a été accusé formellement d'avoir commis les trois infractions à la discipline suivantes :

- a) Harcèlement sexuel;
- b) Comportement incompatible avec sa qualité de fonctionnaire international;
- c) Utilisation abusive des biens et avoirs de l'Organisation.

4. Dans son rapport n° 194 du 18 septembre 2007, le Comité paritaire de discipline a conclu à l'unanimité que le requérant avait bien manifesté un comportement inapproprié, mais que l'accusation de harcèlement sexuel ne

pouvait pas être prouvée. En revanche, il a déterminé que le requérant avait abusé des ressources de l'Organisation en regardant du matériel pornographique sur son ordinateur de bureau. Il a recommandé de retirer l'accusation de harcèlement sexuel, mais d'adresser au requérant un blâme écrit pour éviter un comportement inapproprié à l'avenir, de lui donner une formation en matière de sensibilité à l'égalité des sexes, et de lui adresser un blâme écrit pour ne pas avoir observé les dispositions de la circulaire ST/SGB/2004/15.

5. Le défendeur a accepté les conclusions du Comité paritaire de discipline, mais a décidé d'appliquer une sanction plus sévère pour l'utilisation abusive des biens de l'Organisation, à savoir la perte de deux échelons de classe et la suspension, pendant deux années, du droit aux augmentations périodiques de traitement.

#### **La requête dont le Tribunal est saisi**

##### *Les arguments présentés par le requérant*

6. Le 6 janvier 2009, le requérant a soumis sa requête à l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies. D'après le requérant :

- a. « les mesures prises par le défendeur reposaient sur des mobiles inappropriés et étaient entachées d'erreur de procédure, et l'examen par le Comité paritaire de discipline était influencé indûment par ce parti pris;
- b. « la décision du défendeur de rejeter la recommandation unanime du Comité paritaire de discipline concernant la sanction était trop sévère et n'était pas justifiée par les conclusions du Comité »; et
- c. « la décision finale du défendeur à l'égard de son recours, ainsi que les conclusions de la Commission paritaire de recours sur laquelle elle est basée, reposent sur des erreurs de fait et de droit ».

*Les arguments présentés par le défendeur*

7. De l'avis du défendeur, il y a lieu de rejeter chacune des affirmations du requérant, le Secrétaire général ayant agi de manière raisonnable et équitable en exerçant son pouvoir discrétionnaire en matière disciplinaire; de même :

- a. la décision d'adresser au requérant un blâme pour s'être conduit d'une manière incompatible avec sa qualité de fonctionnaire international conformément à l'alinéa b) de l'article 110.3 de l'ancien Règlement du personnel était justifiée;
- b. la décision d'imposer une sanction disciplinaire pour faute, conformément à l'alinéa a) de l'article 110.3, était justifiée et proportionnée à la faute qui avait été prouvée;
- c. il n'y avait ni parti pris, ni malveillance et la décision n'était pas motivée par d'autres facteurs extérieurs à l'affaire.

*Affaire dont le Tribunal du contentieux administratif est saisi*

8. La présente requête n'a pas été examinée par le Tribunal administratif. Elle a été transférée au Tribunal du contentieux administratif le 1<sup>er</sup> janvier 2010, conformément au paragraphe 45 du chapitre IV de la résolution 63/253 de l'Assemblée générale (Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies) et à la section 4 de la circulaire ST/SGB/2009/11 (Mesures de transition liées à la mise en place du nouveau système d'administration de la justice).

9. Eu égard à la manière dont les parties ont présenté leurs arguments respectifs, il incombait au Tribunal de ramener la requête à ses éléments essentiels. Il a déterminé que les questions suivantes appelaient une décision :

- a. A-t-on enfreint le droit du requérant à une procédure régulière en confisquant le disque dur de son ordinateur ?

- b. S'agissant de l'examen et du rapport de la Commission paritaire de recours, il avait-il des erreurs de procédure dont le défendeur doit être tenu responsable ?
- c. S'agissant du rapport et de la recommandation du Comité paritaire de discipline : le défendeur avait-il de bonnes raisons de penser, après une enquête régulière et équitable, que le requérant avait agi d'une manière incompatible avec sa qualité de fonctionnaire international et qu'il avait utilisé les biens de l'Organisation de manière abusive ?
- d. La sanction infligée au requérant était-elle proportionnée à la gravité des infractions à la discipline qui ont été prouvées ?

#### **Instruments juridiques pertinents**

10. L'alinéa c) de l'article 1.1 de l'ancien Statut du personnel stipulait ce qui suit :

Le/la Secrétaire général(e) garantit le respect des droits et des devoirs des fonctionnaires, qui sont énoncés dans la Charte, dans le Statut et le Règlement du personnel et dans les résolutions et décisions pertinentes de l'Assemblée générale.

11. L'article 1.2 de l'ancien Statut du personnel (Droits et obligations essentielles des fonctionnaires) stipulait ce qui suit (italique de l'auteur) :

#### *Valeurs fondamentales*

- a) Les fonctionnaires doivent respecter et appliquer les principes énoncés dans la Charte, ce qui suppose notamment qu'ils aient foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine et dans l'égalité des droits des hommes et des femmes. En conséquence, les fonctionnaires doivent se montrer respectueux de toutes les cultures; ils ne doivent faire aucune discrimination à l'encontre d'un individu ou groupe d'individus quels qu'ils soient, ni abuser de quelque manière que ce soit du pouvoir et de l'autorité qui leur sont conférés.
- b) Les fonctionnaires doivent faire preuve des plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et *d'intégrité*. *Par intégrité on entend surtout, mais non exclusivement, la probité, l'impartialité, l'équité, l'honnêteté et la bonne foi dans tout ce qui a trait à leur activité et à leur statut.*

12. L'alinéa d) de l'article 101.2 de l'ancien Règlement du personnel (Droits et obligations essentielles des fonctionnaires) était ainsi rédigé :

*Cas spécifiques de conduite prohibée*

d) Sont interdites toutes formes de discrimination ou de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel ou le harcèlement fondé sur une distinction de sexe, ainsi que les voies de fait ou les insultes sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail.

13. L'article 110.3 de l'ancien Règlement du personnel (Mesures disciplinaires) était ainsi rédigé :

a) Par « mesures disciplinaires », on entend une ou plusieurs des mesures suivantes :

- i) Blâme écrit du Secrétaire général;
- ii) Perte d'un ou plusieurs échelons de classe;
- iii) Suspension, pendant une période déterminée, du droit aux augmentations périodiques de traitement;
- iv) Suspension sans traitement;
- v) Amende;
- vi) Rétrogradation;
- vii) Cessation de service, avec ou sans préavis ou indemnité en tenant lieu, nonobstant la disposition 109.3;
- viii) Renvoi sans préavis.

b) Les mesures suivantes ne sont pas réputées mesures disciplinaires au sens de la présente disposition :

- i) Avertissement adressé par écrit ou oralement à un fonctionnaire par un supérieur hiérarchique;

14. La circulaire ST/SGB/2004/15 inclut des dispositions concernant les moyens et les données informatiques et télématiques. Sa section 4 permet une utilisation personnelle limitée (italique de l'auteur) :

4.1 Il est loisible à tout utilisateur autorisé de se servir des moyens informatiques et télématiques à des fins personnelles, de façon limitée, à condition :

a) *Que cette utilisation ne soit pas contraire aux normes de conduite les plus strictes, attachées à la qualité de fonctionnaire international (sont manifestement exclus l'acquisition ou la distribution de produits*

*pornographiques*, la pratique du jeu ou le téléchargement de fichiers audio ou vidéo auxquels l'utilisateur n'a pas légalement accès);

...

15. La section 8 de la circulaire traite des contrôles et des investigations concernant l'utilisation des moyens et des données informatiques et télématiques. Les dispositions pertinentes sont l'alinéa a) de la Section 8.4 et la Section 8.5 (italique de l'auteur) :

8.4 a) Sauf le cas visé au paragraphe 9.1 ci-après, *les demandes d'investigation concernant l'utilisation des moyens informatiques et télématiques sont adressées au Secrétaire général adjoint à la gestion ou, dans les bureaux hors Siège, au chef des services administratifs*. Faites par écrit, elles décrivent brièvement les informations recherchées, le nom du fonctionnaire ou de la personne en cause et le nom du fonctionnaire habilité à recevoir les informations au sein du bureau demandeur;

...

8.5 En cas d'investigation, il sera procédé comme suit :

a) *Le fonctionnaire en cause et son supérieur hiérarchique sont informés par le bureau chargé de l'investigation juste avant l'examen de leurs moyens ou données informatiques ou télématiques, y compris les fichiers électroniques, le courrier électronique et les données sur l'accès à Internet et à l'intranet;*

b) i) *Chaque fois que possible, les contrôles matériels portant sur les moyens ou données informatiques ou télématiques sont effectués en présence de l'intéressé, de son supérieur hiérarchique et d'un représentant du bureau intéressé;*

ii) *Si l'intégrité de l'investigation le commande, l'accès aux moyens ou données informatiques ou télématiques qui en font l'objet, y compris les ordinateurs, fichiers électroniques et services de messagerie électronique, peut être interdit au fonctionnaire;*

### **Constatations concernant les faits**

16. Le 24 novembre 2005, alors qu'il servait à temps complet comme Vice-président du syndicat des fonctionnaires du Service mobile à la Base de soutien logistique des Nations Unies à Brindisi (Italie) (ci-après la Base), le requérant a signalé à l'administration du Département des opérations de maintien de la paix (DOMP) qu'une icône étrange (l'icône) était apparue sur son profil de Lotus Notes lui donnant accès au courriel d'un autre fonctionnaire travaillant au DOMP au Siège de l'Organisation des Nations Unies à New York. L'investigation initiale

a déterminé que l'accès au courriel du fonctionnaire avait son origine ni à la Base, ni dans l'ordinateur du fonctionnaire. Le fonctionnaire concerné était candidat à la présidence du syndicat, en compétition avec le requérant. Le requérant était inquiet et a demandé une enquête sur cette irrégularité.

17. Le 17 mars 2006, le requérant a écrit au DOMP au Siège, expliquant n'avoir reçu ni explication, ni réparation à l'égard de sa plainte concernant l'apparence de l'icône qui lui donnait accès au compte courriel d'un autre fonctionnaire. Il a dit qu'il chercherait à obtenir réparation en dehors du DOMP.

18. Le 21 mars 2006, le Chef du Service de l'informatique et des communications a informé le Chef du personnel du DOMP que les résultats de l'investigation avaient révélé que « l'irrégularité bizarre » était la conséquence d'un réglage erroné du fichier de calendrier de l'autre fonctionnaire.

19. Le 24 mars 2006, le requérant est parti en congé annuel. Durant son absence, son assistante l'a accusé de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Elle a tout d'abord demandé, le 7 avril 2006 ou autour de cette date, des orientations quant à la procédure à suivre. Elle a porté plainte oralement le 10 avril 2006. Sa plainte écrite a été déposée le 20 avril 2010.

20. Le 10 avril 2006, le Chef de l'administration de la Base, Stephen Lieberman, a ordonné l'enlèvement du disque dur du requérant du bureau du syndicat. Le requérant affirme que le disque dur a été enlevé après les heures de travail quand personne ne se trouvait au bureau. Les explications du défendeur quant aux circonstances précises de l'enlèvement du disque dur ne sont pas tout à fait claires, car au paragraphe 13 de sa réponse à la Commission paritaire de recours du 27 novembre 2006, il a indiqué que « l'opération a eu lieu en présence de plusieurs témoins » et, au paragraphe 27, il a déclaré que « le fonctionnaire chargé de la sécurité de la Base logistique, M. Pompeo Leopardi et un technicien de l'informatique sont entrés dans le bureau et ont sécurisé le disque dur... ». Il est clair que M. Lieberman n'ignorait pas la circulaire ST/SGB/2004/15, qui souligne l'importance de l'observation de la procédure quand le disque dur d'un fonctionnaire est enlevé. Toutefois, a-t-il respecté cette circulaire ? La distinction

non expliquée entre « l'entrée dans le bureau du syndicat » pour sécuriser le disque dur et « la présence de témoins lors de l'opération » est une distinction sans différence. Ce qui est clair, c'est que d'ordre de M. Lieberman, les personnes sont entrées dans le bureau fermé à clef du Vice-président du syndicat des fonctionnaires du Service mobile en son absence et sans informer le Président du syndicat ou tout autre fonctionnaire responsable du syndicat comme l'exige l'alinéa a) du paragraphe 8.5 de la circulaire ST/SGB/2004/15. Le défendeur n'a pas expliqué quels étaient les témoins.

21. En réponse aux ordonnances n° 243 et 288 (NY/2010) du 14 septembre et du 6 décembre 2010, respectivement, le défendeur a précisé que M. Lieberman avait informé M. Hayde du Groupe de la déontologie et de la discipline du Siège qu'une plainte de harcèlement sexuel avait été déposée contre le requérant et qu'il tenait à prévenir la destruction ou l'altération des données stockées sur l'ordinateur. À cette époque-là, on savait que le requérant était Vice-président du syndicat et le défendeur n'ignorait pas la possibilité que des informations confidentielles puissent être stockées sur le disque dur.

### **La séquestration du disque dur du requérant**

22. Le 8 mai 2006, après le retour du requérant de son congé annuel, il a reçu une lettre de M. Lieberman l'informant qu'il avait ordonné l'enlèvement du disque dur le 10 avril 2006. M. Liebermann a indiqué comme raison la communication du requérant du 24 novembre 2005 concernant une « irrégularité bizarre » sur l'icône de son Lotus Notes et la possibilité « d'autres irrégularités » qui pourraient exiger de nouvelles investigations. Il a ajouté qu'il s'agissait de mettre l'ordinateur du requérant à l'abri de toute altération non autorisée. Il a également déclaré que le disque dur « n'avait pas été activé » et avait été « enfermé dans un coffre-fort pour le mettre à l'abri de toute altération ». Il est compréhensible que le requérant fut inquiet et soupçonneux du fait que, nonobstant le rapport du Chef du Service de l'informatique et des communications du 21 mars 2006 (voir par. 18 ci-devant), qui lui donnait à penser que la question de l'icône avait été réglée, M. Lieberman eût néanmoins ordonné, le 10 avril 2006, la séquestration de son disque dur.

23. Il s'agit là de la première mention de l'icône dans le contexte de la séquestration du disque dur. L'élément de preuve documentaire de l'époque sous forme d'un fax daté du 10 avril 2006, adressé par M. Liebermann à M<sup>me</sup> Yewande Odia, Chef du Groupe de la déontologie et de la discipline, et demandant une investigation, ne fait aucune mention de l'icône. Le fax se base uniquement sur la plainte orale de harcèlement sexuel et déclare au paragraphe 5 : « la Base de soutien logistique a confisqué l'ordinateur du contrevenant présumé et a sécurisé les bandes de sauvegarde du courriel ».

24. En l'absence de toute indication que la question de l'icône ait été examinée plus avant à la suite de la confiscation du disque dur, et comme il ressort clairement du dossier que le disque dur a été confisqué uniquement en raison de la plainte de harcèlement sexuel, la lettre que M. Lieberman a adressée au requérant le 8 mai 2006 n'était certainement pas véridique et susceptible de donner une impression tout à fait erronée. Il paraît que la mention « d'autres irrégularités » était une référence à la possibilité d'une plainte formelle de harcèlement déposée contre lui. Il faut noter également qu'au moment où l'on a ordonné la séquestration du disque dur du requérant, il n'existait en fait pas de plainte écrite contre lui. Une telle plainte écrite a été déposée seulement 10 jours après la séquestration du disque dur le 20 avril 2006.

25. Le fait que la même explication fautive, à savoir que le disque dur du requérant ait été séquestré aux fins d'une enquête sur le phénomène de l'icône, ait été donnée à la Commission paritaire de secours et au Comité paritaire de discipline, et acceptée par eux quand ils ont examiné ces questions, mettent en doute sérieusement l'intégrité de ou des administrateurs concernés, ainsi que l'efficacité des procédures de la Commission et du Comité, qui ont été induits en erreur sur une question importante.

26. On n'a donné aucune explication satisfaisante et persuasive quant à des faits qui auraient donné à M. Lieberman de bonnes raisons de penser qu'il pourrait y avoir un risque d'altération non autorisée et de la part de qui. Il faut noter que le requérant était en congé et ignorait qu'une plainte orale de harcèlement sexuel avait été présentée contre lui. Ce qui plus est, si la raison ou la principale raison

résidait dans une investigation sur la question de l'icône, le requérant n'aurait certainement pas eu le désir d'entraver une investigation sur une question qu'il avait lui-même soulevée. Dans sa réponse à la Commission paritaire de recours (par. 26), le défendeur a déclaré « qu'il n'y avait personne dans les bureaux du syndicat dans les locaux de la Base », que le requérant étant absent pour longtemps, que le Président du syndicat était en voyage et non à Brindisi, et que l'assistant administratif résident se trouvait en mission temporaire à l'extérieur du bureau. Pourquoi M. Lieberman n'a-t-il pas pu attendre le retour au bureau du requérant et/ou du Président du syndicat ? En tout état de cause, d'après les feuilles de présence pour cette période, l'assistant administratif résident n'était pas absent comme le défendeur l'a affirmé. Ce qui plus est, le défendeur disposait des coordonnées à la fois du requérant et du Président du syndicat.

27. Si M. Lieberman considérait qu'il s'agissait d'une question grave qui constituait un cas exceptionnel exigeant des mesures immédiates en l'absence du fonctionnaire, sur quelle base a-t-il tiré cette conclusion ? A-t-il pris en considération le fait que le requérant était Vice-président du syndicat et que le disque dur se trouvait dans un bureau fermé à clef utilisé par le syndicat ? En l'absence d'une plainte écrite, et comme les administrateurs ont l'obligation de faire preuve de prudence et de respecter la confidentialité des bureaux et des affaires des syndicats du personnel, le Tribunal juge nécessaire d'étudier la question de savoir si les actions de M. Lieberman étaient autoritaires ou si elles étaient légitimes et conformes aux règles applicables.

28. Pour vérifier l'affirmation du défendeur que les exigences de l'alinéa a) de la Section 8.4 de la circulaire ST/SGB/2004/15 ont été respectés, le Tribunal, par son ordonnance n° 243 (UNDT/NY/2010) du 14 septembre 2010, a demandé au défendeur de présenter les informations pertinentes suivantes :

Le défendeur est prié de fournir un exemplaire de la demande écrite d'une investigation conformément à l'alinéa a) de la Section 8.4 de la circulaire ST/SGB/2004/15, ou, si la demande a été présentée en vertu de l'alinéa b) de la Section, d'indiquer également ce qui rendait ce cas exceptionnel.

29. Le défendeur a expliqué que dans les circonstances uniques du DOMP, la Base n'a pas de relation hiérarchique directe avec le Département de la gestion, le lieu d'affectation (Brindisi) ne comptant pas de Représentant spécial du Secrétaire général, et le Chef de l'administration étant effectivement le Chef de la mission.

M. Lieberman était le Chef de l'administration, il était donc la personne idoine à laquelle une demande au titre de l'alinéa a) de la Section 8.4 de la circulaire ST/SGB/2004/15 devait être adressée. Lorsqu'il a eu connaissance de la plainte, il lui incombait, en sa qualité de Chef de l'administration, de fournir les détails à M<sup>me</sup> Odia, Chef du groupe de la déontologie et de la discipline.

30. Cette explication est acceptée en ce qui concerne la question de l'observation de l'alinéa a) de la Section 8.4 de la circulaire ST/SGB/2004/15.

31. La question suivante consiste à savoir si les exigences de l'alinéa a) de la Section 8.5 de la circulaire ST/SGB/2004/15 ont été observées. Répondant à l'ordonnance du Tribunal, le défendeur a fourni la copie d'un mémorandum du 10 avril 2006 adressé par M. Lieberman à M<sup>me</sup> Kim Taylor, Chef de l'administration du personnel civil de la Base, et à M. Leopardi et M. Michel Bergeron du Service de l'informatique et des communications) de la Base, dans lequel, sous le titre « Confiscation d'un ordinateur et des bandes de sauvegardes », il est indiqué ce qui suit :

1. Vous êtes chargé par les présentes de saisir immédiatement l'ordinateur de l'Organisation dans le bureau de M. Hamilton Bridgeman.
2. Le Service de l'informatique et des communications est chargé de saisir les bandes de sauvegardes du courriel et toutes les autres données enregistrées sur l'ordinateur de M. Bridgeman depuis juin 2005.
3. Cette opération doit être conduite avec discrétion et il ne faut divulguer aucune information à son égard à qui que ce soit sauf à moi-même et aux destinataires du présent mémorandum.

32. Le Comité paritaire de discipline a constaté à juste titre qu'il ressort de cette instruction que M. Lieberman n'a pas informé le requérant ou ses supérieurs hiérarchiques immédiatement avant d'accéder à cet équipement informatique comme l'exige l'alinéa a) de la Section 8.5 de la circulaire ST/SGB/2004/15.

33. Il y a plusieurs aspects insatisfaisants dans les réponses données par l'administration pour justifier la saisie du disque dur. Répondant à l'ordonnance n° 206 (NY/2010) du 2 septembre 2010, le défendeur n'a pas accepté l'affirmation du requérant que l'alinéa a) de la Section 8.4 de la circulaire ST/SGB/2004/15 avait été enfreint. Le défendeur a justifié la saisie du disque dur et des bandes de sauvegardes du courriel en se référant aux paragraphes 3 à 7 et 9 à 28 de la réponse à l'appel que le requérant a soumis à la Commission paritaire de recours, datée du 27 novembre 2006. Le défendeur a également invoqué la réponse du 1<sup>er</sup> juillet 2009 à l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies et joint les trois annexes mentionnées ci-après - mais ce qui compte, ce n'est pas ce qui est dit en réponse à un appel soumis à la Commission paritaire de recours, ce sont les faits sur lesquels repose la réponse :

- a. La lettre de M. Lieberman du 8 mai 2006 au requérant (voir paragraphe 22 ci-devant) l'informant avoir ordonné la saisie de son disque dur sous la supervision du fonctionnaire chargé de la sécurité de la Base, le requérant ayant signalé « une irrégularité bizarre », et en raison « d'autres irrégularités » possibles.
- b. Un mémorandum intérieur daté du 8 juin 2006, adressé au requérant par M<sup>me</sup> Georgette Miller, Chef par intérim du Bureau de la gestion des ressources humaines, par lequel elle l'a informé de la constitution d'un jury chargé d'enquêter sur les allégations de harcèlement sur le lieu de travail. Il est noté qu'il n'y a aucune mention de la nécessité d'une investigation concernant l'icône.
- c. Un mémorandum intérieur daté du 8 juin 2006, adressé à M<sup>me</sup> Jane Hall Lute, Sous-secrétaire générale aux opérations de maintien de la paix par M<sup>me</sup> Miller, intitulé « Rapport sur l'accès à l'ordinateur de la Base de soutien logistique et l'analyse des données de courriel ». Le mémorandum porte principalement sur la plainte de harcèlement au travail et de harcèlement sexuel, bien qu'il soit question de « l'irrégularité » à examiner et à la question de déterminer si « le disque dur ou les bandes de sauvegarde du courriel ont été altérés de

quelque manière que ce soit, à commencer depuis la période de l'allégation de harcèlement et jusqu'à l'heure actuelle ».

34. Il faut noter que le requérant a signalé l'irrégularité de l'icône le 24 novembre 2005, bien avant que la plaignante (l'assistante du requérant) n'ait commencé à travailler au bureau du syndicat. J'en conclus que la raison ou justification principale, sinon exclusive, de la saisie du disque dur et du compte courriel résidait dans la plainte de harcèlement sexuel et non dans l'icône.

35. La description, par l'administration, des circonstances dans lesquelles la plainte de harcèlement sexuel a été portée à l'attention de M. Lieberman est contradictoire dans la mesure où dans sa réponse à l'ordonnance n°243 (NY/2010), le défendeur déclare que M. Lieberman (Chef de l'administration de la Base) a informé le requérant que :

- a. M<sup>me</sup> Taylor, Chef du personnel civil, lui a dit que la plaignante (l'assistante du requérant) était venue la voir avec de graves allégations;
- b. Peu après, M<sup>me</sup> Taylor a conduit la plaignante à son bureau où, en présence de M<sup>me</sup> Taylor, elle l'a informé de l'allégation de harcèlement;
- c. M. Lieberman a déclaré se rappeler que la plaignante était nerveuse et craignait des représailles; et
- d. M. Liebermann a dit avoir établi un compte-rendu détaillé de ces réunions et coups de téléphone au Siège, mais qu'il n'a pas pu les retrouver dans le dossier.

36. Ce récit est démenti par la réponse additionnelle du défendeur à l'ordonnance n°288 (NY/2010), où, en réponse à la question de savoir par qui et par quels moyens M. Lieberman était informé de ces allégations :

- a. Le défendeur a fourni la copie d'un courriel daté du 10 avril 2006, adressée à M. Lieberman par M<sup>me</sup> Taylor, joignant un projet de fax, qui

constituait la notification des allégations à M. Lieberman. Il est noté que :

- i. Ce projet de fax, légèrement modifié, a été envoyé par M. Lieberman à M<sup>me</sup> Odia (Chef du groupe de la déontologie et de la discipline) le 10 avril 2006;
- ii. Il n'y a aucune mention d'un entretien qui, d'après M. Lieberman, aurait eu lieu entre lui-même et la plaignante;
- iii. La demande formelle d'une investigation adressée à M<sup>me</sup> Odia ne fait aucune mention de l'icône; et
- iv. M. Lieberman n'a pas encore présenté de compte-rendu détaillé de cet entretien, qu'il dit avoir établi, alors que le projet de fax de M<sup>me</sup> Taylor a été utilisé par M. Lieberman le même jour où il a été envoyé pour demander une investigation. S'il avait lui-même eu un entretien avec la plaignante, il n'est pas plausible que ce fait n'eût pas été mentionné à M<sup>me</sup> Odia.

### **La plainte soumise à la Commission paritaire de recours**

37. Le Tribunal du contentieux administratif exerce en fait une juridiction d'appel en remplacement de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies à l'égard de recours contre des décisions administratives du Secrétaire général. Toutefois, il n'a pas pour fonction de conduire une enquête complète sur le fond des plaintes soumises à la Commission paritaire de recours. Il a pour tâche de déterminer s'il y a eu des erreurs de procédure qui mettent en cause la légitimité des conclusions et recommandations de la Commission. La Commission s'est-elle trompée en interprétant ou en appliquant les principes juridiques pertinents ou a-t-elle fermé les yeux sur des preuves matérielles, causant ainsi peut-être une injustice manifeste à l'endroit du fonctionnaire ? Dans l'affirmative, si, se fondant sur un rapport entaché d'erreurs, la Commission n'a pas formulé de recommandation en faveur du requérant et si le défendeur n'a pris aucune mesure

de réparation en sa faveur, cela représente une irrégularité matérielle dans la procédure.

38. La première préoccupation soulevée par le rapport de la Commission paritaire de recours tient au délai de près de deux ans qui se sont écoulés entre la présentation du recours le 31 août 2006 et la parution du rapport le 22 juillet 2008. L'explication de ce retard, dans la mesure où les faits de l'affaire permettent de tirer des conclusions, c'est que la Commission attendait d'achèvement du rapport du Comité paritaire de discipline. Même s'il n'est pas possible de tirer cette conclusion des faits de l'affaire, je suis obligé de conclure, en absence d'une explication satisfaisante, que ce retard était intolérable.

39. La deuxième préoccupation réside dans le manque apparent d'impartialité dans la manière dont le jury de la Commission a accompli sa tâche. La Commission avait l'obligation d'examiner la plainte du requérant contre la décision de l'administration tendant à enlever son disque du bureau du syndicat des fonctionnaires du Service mobile qu'il occupait en sa qualité de Vice-président. Cela constituait une question séparée qu'il était possible et nécessaire d'examiner indépendamment des questions disciplinaires dont le Comité paritaire de discipline était saisi.

40. Avant d'examiner la plainte sur le fond, le jury a ordonné à son secrétaire d'obtenir auprès du Comité paritaire de discipline des copies de son rapport et de la décision concernant la saisie du disque dur du requérant. Cela représentait précisément la question dont la Commission était saisie et qui était distincte de l'examen indépendant des questions disciplinaires par le Comité. Il est manifeste que les conditions préalables essentielles à un examen indépendant de la plainte soumise à la Commission n'étaient pas réunies. La Commission aurait dû conduire sa propre enquête indépendante sur la plainte du requérant. Il est significatif qu'au paragraphe 43 de son rapport, la Commission déclare que « le jury a fait observer que puisqu'un Comité paritaire de discipline avait déjà examiné cette question, il se bornerait à examiner la question de l'icône ». Ce dont il s'agissait, c'était la saisie du disque dur. Par conséquent, il est surprenant que le jury ne se soit pas rendu compte que le rapport du Comité paritaire de discipline

indiquait que l'administration n'avait pas respecté ses obligations en matière de notification conformément à l'alinéa a) de la Section 8.5 de la circulaire ST/SGB/2004/15. Le jury n'a manifestement pas accompli la tâche qui lui était confiée.

41. Au paragraphe 44 de son rapport, le jury formule des observations manifestement spéculatives quant aux raisons pour lesquelles l'administration avait enlevé le disque dur. D'après son rapport, « le jury a également noté que puisqu'il restait toujours des doutes quant à la cause exacte l'irrégularité relative à l'icône, c'est peut-être pour cette raison que l'administration avait pris la précaution d'enlever et de séquestrer le disque dur de l'ordinateur ». Une telle spéculation, et le fait que la Commission se soit basée sur le rapport du Comité paritaire de discipline, soulèvent de graves doutes quant à l'indépendance et l'impartialité de la Commission. En tout état de cause, le jury a été induit en erreur, ayant reçu une description erronée des raisons de la confiscation du disque dur du requérant (voir par. 26).

42. Au paragraphe 45 de son rapport, le jury conclut que l'administration était fondée à ne pas trouver possible de différer la saisie du disque dur en l'absence du requérant. Il semble avoir accepté l'explication du défendeur, sans conduire sa propre enquête indépendante pour déterminer pour quelle raison cela n'était pas possible. Elle s'est également trompée en appliquant et en interprétant l'alinéa b) i) de la Section 8.5 de la circulaire ST/SGB/2004/15 comme applicable à l'enlèvement du disque dur.

43. La disposition pertinente à laquelle le jury aurait dû se référer est l'alinéa a) de la Section 8.5 de la circulaire ST/SGB/2004/15, dont les termes sont contraignants : « Le fonctionnaire en cause et son supérieur hiérarchique *sont informés* par le bureau chargé de l'investigation juste avant l'examen de leurs moyens ou données informatiques ou télématiques » (italique de l'auteur). Le moyen en question était le disque dur de l'ordinateur. La disposition concernant les aspects pratiques figure à l'alinéa b) i) de la Section 8.5 de la circulaire ST/SGB/2004/15 et porte sur les investigations physiques sur les moyens ou données informatiques ou télématiques. Elle ne traite pas de « l'accès » aux

moyens ou données informatiques ou télématiques, question qui est examinée séparément à l'alinéa a) de la Section 8.5.

44. L'annexe à la circulaire ST/SGB/2004/15 contient un commentaire qui est utile pour comprendre la finalité sous-jacente de la circulaire. La Section F.6 est ainsi rédigé (italique de l'auteur) :

*Le paragraphe 8.5 énonce les règles spéciales qui jouent en matière de contrôles et investigations de l'utilisation faite par tel ou tel fonctionnaire des moyens et données informatiques et télématiques, ainsi que plusieurs droits reconnus au fonctionnaire soumis à contrôle ou investigation, y compris celui d'être prévenu à l'avance que les moyens ou données informatiques ou télématiques dont il se sert vont être inspectés.*

45. La distinction entre « moyens » et « données » informatiques et télématiques est claire et répond à un objectif spécifique, qui ne paraît pas avoir été apprécié ou compris par la Commission paritaire de recours.

#### **Considérations concernant le rapport de la Commission paritaire de recours**

46. En lisant le rapport de la Commission paritaire de recours paragraphe par paragraphe, puis en le considérant dans son ensemble, on ne peut manquer de conclure que le jury s'est laissé influencer indûment par la lecture du rapport du Comité paritaire de discipline. Le jury n'a pas pu démontrer avoir procédé à une analyse rigoureuse des faits ou avoir conduit une telle analyse de manière indépendante et impartiale. Il semble avoir été trop enclin à accepter l'explication du défendeur, sans la soumettre à une analyse indépendante. Je conclus que l'on n'a pas respecté le droit du fonctionnaire à un examen indépendant et impartial des infractions à la discipline faisant l'objet de l'investigation.

47. On ne s'est pas rendu compte qu'il y avait deux aspects distincts à cette affaire, dont chacun exigeait un examen séparé conformément aux arrangements administratifs mis en place par le Secrétaire général. Le premier, dans l'ordre chronologique, était la séquestration du disque dur du requérant, qui faisait l'objet de sa plainte devant la Commission paritaire de recours. Le deuxième concernait la procédure disciplinaire intentée par le défendeur. Chaque aspect exigeait un examen séparé en vertu d'arrangements et de procédures administratifs séparés.

Le requérant avait le droit à un examen de sa requête menée sans parti pris et en temps utile. Il n'a bénéficié ni de l'un, ni de l'autre. On lui a refusé son droit à une procédure régulière en ce qui concerne un examen opportun, indépendant et impartial de la plainte par la Commission comme cela est indiqué aux paragraphes 31 à 42 ci-devant.

48. Article 11.1 de l'ancien Statut du personnel (applicable en 2006) était ainsi rédigé :

Le/la Secrétaire général(e) institue des organes administratifs auxquels participe le personnel pour lui donner des avis sur tout recours qu'un(e) fonctionnaire pourrait former contre une décision administrative en invoquant la non-observation des conditions d'emploi, notamment de toutes dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel.

Sur cette base, le défendeur a créé, conformément à l'article 111.1, la Commission paritaire de recours et a énoncé les dispositions générales gouvernant sa composition et ses procédures. Dans son jugement n° 1047 (*Helke*) (2002), l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies a tenu le défendeur responsable des irrégularités de procédure commises par la Commission et a ordonné le versement d'une indemnité d'un montant de 1 000 dollars.

49. Le requérant a porté plainte contre la décision de la d'administration de séquestrer son disque dur en violation des procédures. Le défendeur doit assumer la responsabilité pour la défaillance du mécanisme qu'il a créé pour l'examen de telles plaintes, et le requérant doit être indemnisé pour toute perte ou tout préjudice découlant des insuffisances de la Commission (voir Tribunal d'appel des Nations Unies dans *Antaki* 2010-UNAT-095, par. 20).

50. Il doit également être très inquiétant pour les syndicats du personnel qu'un bureau réservé pour la conduite des affaires importantes du syndicat dans l'intérêt de tous les fonctionnaires puisse être envahi de la manière dont cela s'est produit dans la présente affaire. Il me semble, compte tenu de toutes les preuves documentaires dont je suis saisi, qu'il ne s'agissait pas d'un cas exceptionnel, et il n'y avait pas non plus des circonstances exceptionnelles qui justifiaient cette démarche. Alors qu'il est nécessaire de prendre des mesures appropriées une fois

qu'une plainte formelle a été reçue, il se peut que dans certaines circonstances, il faudra peut-être les prendre en prévision d'une plainte formelle. Toutefois, cela n'était pas le cas dans la présente affaire. Les arguments présentés pour justifier les mesures urgentes prises pour préserver les preuves ne sont pas convaincantes, eu égard au déroulement des événements et à leur contexte. Par ailleurs, je note l'absence, dans les instruments juridiques pertinents, de dispositions appropriées destinées à traiter du problème spécifique de la protection des documents confidentiels des syndicats du personnel dans des situations analogues.

### **Considérations concernant le rapport et les conclusions du Comité paritaire de discipline**

51. Le Comité paritaire de discipline a conclu que les incidents faisant l'objet de la plainte « ont probablement eu lieu », mais que la conduite elle-même n'a pas été prouvée de manière suffisamment concrète pour lui permettre de conclure que le requérant savait ou aurait dû savoir que sa conduite était indésirable ou intimidante. Il n'a pas trouvé que l'accusation de harcèlement sexuel tel que défini dans l'ancienne circulaire ST/AI/379, qui énonce les procédures pour le traitement du harcèlement sexuel (qui n'est plus en vigueur), ait été prouvée. Bien qu'il n'y ait pas eu lieu de prendre une sanction disciplinaire à l'égard de cette accusation, le Comité a conclu que des mesures administratives seraient appropriées. Il a recommandé d'adresser au requérant un blâme écrit afin d'éviter une conduite inappropriée à l'avenir, et de le sensibiliser à la question de l'égalité des sexes.

52. L'accusation de harcèlement sexuel ayant été retirée, la question d'un recours du requérant contre cette décision ne se pose pas. Toutefois, il y a d'autres accusations d'infractions à la discipline. Le requérant est également accusé d'avoir enfreint les dispositions de l'article 1.2 du Statut du personnel.

53. Le requérant conteste les procédures adoptées par le Comité paritaire de discipline lors de l'examen de ces accusations. En particulier, il affirme que le Comité :

- a. N'a pas examiné le cas de manière impartiale;

- b. N'a pas pris en considération que la plaignante (c'est-à-dire assistante du requérant) n'était pas une fonctionnaire, mais une vacataire;
- c. Ne l'a pas informé du détail des allégations avant l'enquête préliminaire;
- d. N'a pas réglé l'affaire de manière informelle;
- e. S'est engagé dans une communication destinée à tromper;
- f. N'a pas respecté son droit à confronter la plaignante; et
- g. Ne lui a pas permis de participer à la composition du Comité.

54. Alors que le requérant avait de bonnes raisons d'être mécontent de la manière dont le disque dur a été enlevé du bureau du syndicat avant le dépôt d'une plainte formelle et sans observer les exigences de l'alinéa a) de la Section 8.5 de la circulaire ST/SGB/2004/15, ses critiques à l'égard de prétendues erreurs de procédure de la part du Comité paritaire de discipline sont dénuées de fondement. Il découle clairement d'une lecture attentive des 64 paragraphes du rapport du Comité, individuellement et pris ensemble, que le Comité a conduit une enquête approfondie et impartiale sur les accusations d'infraction à la discipline. Il faut noter que l'accusation la plus grave - inconduite sexuelle - n'a pas été maintenue, bien que le Comité ait trouvé que le requérant avait manifesté une conduite inappropriée à l'égard d'une collègue. La seule accusation qui d'après le Comité a été prouvée concernait l'utilisation abusive des biens de l'Organisation. Le requérant ne nie pas que du matériel pornographique fût stocké sur l'ordinateur qui lui a été attribué. Sa défense, à savoir qu'il pensait que le stockage et la transmission de tel matériel était permis aussi longtemps qu'il n'était pas interdit pour être illégal, ne repose sur aucune base valable. S'agissant de l'alinéa a) de la Section 8.5 de la circulaire ST/SGB/2004/15, le Comité a conclu que si l'administration avait bien notifié le requérant avant d'accéder aux données stockées sur son disque dur, elle ne l'avait manifestement pas informé immédiatement avant d'accéder effectivement au disque dur. Il a donc conclu que

administration n'avait pas respecté l'exigence de notification énoncée dans cette disposition. Le Tribunal partage cet avis.

55. Il y a suffisamment de preuves pour étayer la conclusion que le requérant a manifesté une conduite inappropriée et a abusé des biens de l'Organisation. Le Comité paritaire de discipline était-il habilité à se baser sur ces preuves, le requérant s'étant inquiété de ce que les preuves aient été obtenues en violation de la procédure et en particulier de l'alinéa a) de la Section 8.5 de la circulaire ST/SGB/2004/15 ? Est-ce que le fait que le droit du requérant à une procédure régulière n'a pas été respecté entache les conclusions disciplinaires à tel point qu'il faut les écarter ?

56. Il faut établir une distinction entre la séquestration effective du disque dur et l'accès aux données informatiques. Comme il ressort clairement d'un courriel daté du 7 mars 2007, dans lequel M. Lieberman a écrit au requérant « Veuillez nous indiquer d'ici le 4 juillet à 10.00 h, heure de Brindisi si vous souhaitez être présent lorsqu'on accède au disque dur original », on n'a pas accédé aux données sans informer le requérant et il a été invité à suivre le processus. Par conséquent, son droit à une procédure régulière a été respecté à ce stade, bien qu'il ait été enfreint lors de l'enlèvement du disque dur en violation de l'alinéa a) de la Section 8.5 de la circulaire ST/SGB/2004/15. Le requérant a décidé de ne pas être présent lorsqu'on a accédé aux données. Dans ces circonstances, je considère qu'il était loisible au défendeur d'accéder aux données appropriées et au Comité paritaire de discipline de les utiliser lors de la formation de son rapport.

57. La section 4.1 de la circulaire ST/SGB/2004/15, qui interdit l'utilisation des moyens informatiques et télématiques pour obtenir ou distribuer de la pornographie est rédigée en des termes si clairs qu'elle n'était pas susceptible d'être comprise ou interprétée de manière erronée. Il ne s'agit pas d'une exigence existant uniquement à l'Organisation des Nations Unies. Elle figure fréquemment dans des codes destinés à gouverner la conduite des employés à l'extérieur de l'Organisation et dans différents secteurs de l'entreprise publique et privée. Il est incroyable qu'un fonctionnaire puisse considérer que le stockage et la distribution de la pornographie sur le lieu de travail en utilisant l'équipement fourni pour le

travail puissent être cautionnés par l'employeur. Il est manifeste qu'une telle démarche est incompatible avec les plus hautes qualités d'intégrité attendues d'un fonctionnaire international.

58. Les raisons avancées par M. Lieberman pour ordonner la séquestration du disque dur n'étaient ni tout à fait transparentes, ni légitimes. Je conclus il ne s'agissait pas de continuer à enquêter sur l'apparition de l'icône. Il s'agissait principalement d'obtenir des preuves concernant une plainte de harcèlement sexuel qui n'avait pas encore été présentée formellement.

59. Les plaintes du requérant tendant à ce que le Comité paritaire de recours n'aurait pas examiné son cas de manière impartiale ne sont pas acceptées.

60. La recommandation du Comité paritaire de recours d'abandonner l'accusation de harcèlement sexuel, mais d'adresser au requérant un blâme écrit pour éviter une répétition d'une conduite inappropriée et de le sensibiliser est jugée appropriée dans les circonstances. En outre, la recommandation tendant à adresser un blâme écrit au requérant pour inobservation de la circulaire ST/SGB/2004/15 est plus que justifiée par les faits.

61. Le Secrétaire général a accepté les conclusions du rapport du Comité paritaire de discipline, mais ne s'est pas rallié pleinement à ses recommandations. Il a accepté la recommandation de sensibiliser le requérant à la question de l'égalité des sexes et de lui adresser un blâme écrit, à placer dans son dossier administratif. Le Tribunal reconnaît que cette sanction n'était pas disproportionnée dans les circonstances concernant la conduite inappropriée à l'égard d'une collègue. S'agissant de l'abus des biens de l'Organisation, le Secrétaire général a accepté le rapport du Comité et ses conclusions, estimant que les actions du requérant constituaient une faute au sens de l'article 110.1 de l'ancien Règlement du personnel. Toutefois, il a considéré que la faute était plus grave et que la recommandation du Comité était trop clémente compte tenu des circonstances. Par conséquent, il a décidé d'imposer une mesure disciplinaire plus grave, à savoir la perte de deux échelons de classe et la suspension pendant deux ans du droit à des augmentations périodiques de traitement conformément aux

alinéas a) ii) et iii) de l'article 110 de l'ancien Règlement du personnel. Est-ce que cela représentait un exercice acceptable du large pouvoir discrétionnaire dont jouit le Secrétaire général en déterminant la sanction disciplinaire appropriée sur la base des conclusions du rapport du Comité paritaire de discipline et de ses recommandations ? Les mesures disciplinaires constituaient-elles des options permises qui n'étaient pas disproportionnées eu égard aux constatations factuelles et à la politique de l'Organisation des Nations Unies concernant le stockage et la transmission d'images et de matériel pornographiques ? Il est important de ne pas oublier que l'accusation de harcèlement sexuel n'a pas été retenue. Conformément au paragraphe 10 b) du rapport de l'investigation du 22 septembre 2006, l'examen du disque dur du requérant a révélé que 82 fichiers multimédias sexuellement explicites, y compris des films pornographiques, étaient stockés sur le disque dur du requérant et sur les moyens de stockage en réseau. Ce qui plus est, d'après le même paragraphe, un examen du système de courriel a révélé que le requérant avait utilisé le système de courriel de la Base pour envoyer du matériel et des blagues sexuellement explicites à son assistante, qui lui a également envoyé des « blagues, dont certaines à connotation sexuelle ».

62. Il faut examiner la question de savoir si les mesures disciplinaires prises par le Secrétaire général contre le requérant pour une faute au sens de l'article 110.1 de l'ancien Règlement du personnel et de l'alinéa a) de la Section 4.1 de la circulaire ST/SGB/2004/15 étaient une option légitime, ou si elles étaient disproportionnées eu égard à toutes les circonstances, tout en tenant dûment compte du large pouvoir discrétionnaire dont jouit le Secrétaire général en prenant des mesures disciplinaires. En évaluant la sanction, il est très utile de prendre en considération ce que l'Organisation elle-même considère comme la norme pour une conduite identique ou analogue. On trouvera peut-être des renseignements pertinents à cet égard en examinant des affaires analogues ou des directives de politique générale ou d'autres textes officiels.

63. À ce propos, le Tribunal a pris en considération la teneur du télégramme codé n° 0638 du DOMP au Siège, transmis le 9 mars 2007, dont le texte intégral et reproduit ci-après :

SUJET : Allégations concernant la présence de matériel pornographique sur les moyens informatiques et télématiques de l'Organisation des Nations Unies

Résumé : Donner des orientations aux missions sur le terrain concernant les procédures pour la gestion des violations de la circulaire du Secrétaire général concernant l'utilisation des moyens et des données télématiques et informatiques (ST/SGB/2004/15).

1. Un rapport publié récemment par la Division des enquêtes du Bureau des services de contrôle interne indique qu'il existe des violations très répandues de l'alinéa a) de la section 4.1 de la circulaire du Secrétaire général concernant utilisation des moyens et des données informatiques et télématiques (ST/SGB/2004/15) par le personnel de l'Organisation des Nations Unies. Le rapport a révélé que le personnel stocke du matériel pornographique sur le disque public du système informatique appartenant à l'Organisation.

2. Le DOMP souhaite rappeler à toutes les missions que la circulaire du Secrétaire général autorise une utilisation personnelle limitée des moyens informatiques de l'Organisation. Toutefois, cette utilisation ne doit pas être « contraire aux normes de conduite les plus strictes, attachées à la qualité de fonctionnaire international (sont manifestement exclus l'acquisition ou la distribution de produits pornographiques, la pratique du jeu ou le téléchargement de fichiers audio ou vidéo auxquels l'utilisateur n'a pas légalement accès). »

3. Avec effet immédiat, les violations de la circulaire ST/SGB/2004/15 seront traitées en suivant la procédure énoncée ci-après :

- a. Toutes les allégations réputées représenter une grave violation de l'alinéa b) (par exemple pornographie mettant en scène des enfants) seront examinées par la Division des enquêtes du Bureau des services de contrôle interne conformément aux sections 8 et 9 de la circulaire ST/SGB/2004/15 et à la résolution 59/287 de l'Assemblée générale.
- b. Les autres allégations et/ou infractions portées à la connaissance de la Division seront renvoyées au DOMP pour transmission au Bureau de l'informatique et de la télématique compétent qui prendra les mesures suivantes :
  - i. Confirmation de l'abus.
  - ii. Suspension de l'accès autorisé de l'opérateur concerné aux moyens informatiques et télématiques conformément à l'alinéa b) de la section 6.1.
  - iii. Notification de l'infraction au directeur concerné, qui sera chargé :
    - 1) d'indiquer par écrit pourquoi le fonctionnaire en question a besoin de services informatiques et télématiques; et 2) de donner par écrit

d'assurance que cette utilisation inappropriée des services informatiques et télématiques ne se répétera pas.

iv. Notification des mesures prises à la Division des enquêtes du Bureau des services de contrôle interne.

v. Si le fonctionnaire démentit les allégations ou demande une nouvelle évaluation, les allégations sont soumises à la Division pour enquête.

vi. Toute allégation ultérieure concernant le même fonctionnaire sera soumise à la Division pour enquête et, s'il est déterminé que le fonctionnaire a enfreint la circulaire la circulaire ST/SGB/2004/15, la question sera soumise au directeur de programme qui prendra les mesures appropriées.

4. On est prié de diffuser les informations figurant dans ce télégramme codé parmi tous les fonctionnaires.

64. Si les dispositions du télégramme codé n° 0638 sont considérées comme la sanction normative pour une première infraction, la sanction prise contre le requérant est disproportionnée, car il découle du dossier que c'est la première fois que « d'autres allégations et/ou infractions » lui ont été reprochées conformément à l'alinéa b) du télégramme codé. Le Tribunal fait observer que bien que ce télégramme soit postérieur aux événements qui font l'objet du présent cas, il doit être considéré comme une codification de la pratique en ce qui concerne le traitement d'infractions analogues à celles dont le requérant est accusé. On note également qu'à la fois les recommandations du Comité paritaire de discipline et la décision consécutive du défendeur d'aggraver la sanction disciplinaire étaient postérieures à ce télégramme.

### **Conclusions**

65. Le Tribunal conclut :

- a. Le droit du requérant à une procédure régulière a été enfreint quand le disque dur de son ordinateur a été saisi en violation de l'alinéa a) de la section 8.5 de la circulaire ST/SGB/2004/15. Toutefois, en l'informant et en l'invitant à être présent lorsqu'on a accédé aux données informatiques, l'administration a respecté ses droits en matière de procédure conformément à l'alinéa b) i) de la Section 8.5 de la circulaire ST/SGB/2004/15.

- b. L'examen du cas par la Commission paritaire de recours a été retardé de façon intolérable et était entaché d'erreurs de procédure. Le défendeur porte toute la responsabilité à cet égard.
- c. Le processus du Comité paritaire de discipline était régulier et équitable. L'enquête menée par le Comité et son rapport étaient basés solidement sur les preuves disponibles, et la recommandation quant à la sanction appropriée n'était pas disproportionnée;
- d. La sanction disciplinaire prise contre le requérant était disproportionnée. Le Tribunal annule la décision de lui imposer la perte de deux échelons de classe et une suspension pendant deux ans du droit à des augmentations régulières de traitement.
- e. Une audience sur l'indemnisation aura lieu le 10 février 2011.

### **Recommandation**

66. Comme la question de la protection de la confidentialité des données du syndicat du personnel dans des situations analogues à celle du cas actuel ne semble pas avoir été réglée où que ce soit dans les instruments juridiques pertinents, je recommande que ce problème soit examiné par le Secrétaire général. Dans l'intérêt de bonnes relations de travail, il est important de prendre des dispositions appropriées avec les syndicats du personnel pour sauvegarder le droit des fonctionnaires à la liberté d'association et de parole, ainsi que le caractère sacro-saint des locaux et équipements du syndicat du personnel, tout en reconnaissant que les fonctionnaires du syndicat sont toujours des fonctionnaires soumis à la discipline au même titre que toutes les autres fonctionnaires en conformité avec les instruments pertinents.

### **Observation**

67. Il est inquiétant qu'en violation des valeurs fondamentales d'intégrité, d'honnêteté et de véracité (article 1.2 de l'ancien Statut du personnel), un cadre supérieur ait induit en erreur non seulement le requérant, mais aussi la

Commission paritaire de recours en ce qui concerne les raisons pour l'enlèvement du disque dur du requérant. Il est encore plus troublant que cette justification fautive ait été répétée dans la réponse du défendeur en date du 1<sup>er</sup> juillet 2009 à l'appel que le requérant a soumis à l'ancien Tribunal administratif. Les juristes qui sont chargés de représenter le défendeur dans des affaires devant le Tribunal ont le droit de recevoir des instructions factuelles honnêtes de la part des cadres qui font l'objet de plaintes. À défaut, le système de justice interne sera discrédité. Le Tribunal se félicite de la coopération que lui ont apportée les deux conseils qui ont comparu devant lui dans le présent cas, qui était difficile et délicat.

### **Ordonnances additionnelles concernant la gestion du cas**

68. Il est demandé aux parties de soumettre de brefs mémoires concernant l'indemnisation dans l'ordre suivant :

- a. Le 1<sup>er</sup> février 2011 ou autour de cette date, le requérant soumettra un mémoire concis indiquant :
  - i. la base sur laquelle il réclame, en guise d'indemnisation, une mesure additionnelle en plus de l'annulation de la décision administrative lui imposant la perte de deux échelons de classe et une suspension de deux ans du droit à des augmentations régulières de traitement;
  - ii. la base sur laquelle il demande à être indemnisé pour « le préjudice financier et émotionnel subi »;
  - iii. Tout autre demande que le requérant juge appropriée.
- b. Le défendeur soumettra des observations succinctes en réponse aux observations du requérant dans les sept jours après les avoir reçus.

69. En l'absence de tout accord entre les parties concernant l'indemnisation, les parties assisteront à une audience sur cette question le 10 février 2011, le requérant devant présenter des preuves qui démontrent son préjudice.

Cas n° : UNDT/NY/2010/052  
UNAT/1660

Jugement n° : UNDT/2011/018

*(Signé)*

Juge Goolam Meeran

Datée du 25 janvier 2011

Enregistré au greffe le 25 janvier 2011

*(Signé)*

Santiago Villalpando, Greffier, New York